

各位

アルー株式会社
(コード番号：7043 東証マザーズ)

2020年度新入社員における 自己成長力支援サービスの結果レポート（12月版）発行のお知らせ



人材育成データ・機械学習技術等を活用した、社会人向け教育サービスの提供を行うアルー株式会社（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：落合文四郎、証券コード：7043、以下：当社）は、このたび、2020年度新入社員における自己成長力支援サービスの結果レポート（12月版）を発行しましたのでお知らせします。

■自己成長力支援サービス 概要

自己成長力支援サービスとは、配属後の新入社員を対象とした、職場での「経験から学ぶ」ことを支援するWebサービスです。新入社員ならびに職場の指導者の回答結果から、新入社員の成長度合いを可視化します。「AI×教育による個別最適化の指導を実現し、新入社員の育成成果にこだわる」ことを開発思想としています。

■調査背景

新入社員が配属後にどのような成長を遂げているのかを可視化し、現場のOJTトレーナーや人事部担当者を対象に新入社員の育成の手助けとなるよう、2019年度より調査を開始しました。成長変遷やつまづきポイント例を踏まえながら、効果的な育成施策の検討をサポートすることを目的としています。

2020年度は特に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で予定通りの新入社員教育を実施できないまま、新入社員配属先に送り出した企業も多く見受けられ、当社は、今後も配属後のフォロー施策に対する取組みの情報提供に努めてまいります。

■調査概要

- 対象：2020年5月～2020年11月の期間に、当社自己成長力支援サービスを利用した2020年度新入社員とそのOJTトレーナー
- サンプル数：月により異なる

	新入社員	OJT トレーナー
5月	248	204
6月	308	257
7月	851	587
8月	1,124	699
9月	1,013	738
10月	1,230	860
11月	1,221	854

■調査抜粋

● 配属後の新入社員の成長変遷

- 11月は、「ビジネス適応期」後半です。新入社員が一通りの仕事を任せられるようになり、責任感が強くなる時期です。成長としては、「能力的成長※1」が伸びるステージですが、業務難易度が上がっているため、新入社員は成長実感を持ちにくい時期です
- 業務を理解する際に「この考え方・進め方は〇〇にも適用できる」と応用できるポイントを考えながら取り組めると、今後の適応や成長がスムーズになるでしょう

配属後の新入社員の成長ステージ※（配属が5月の場合）

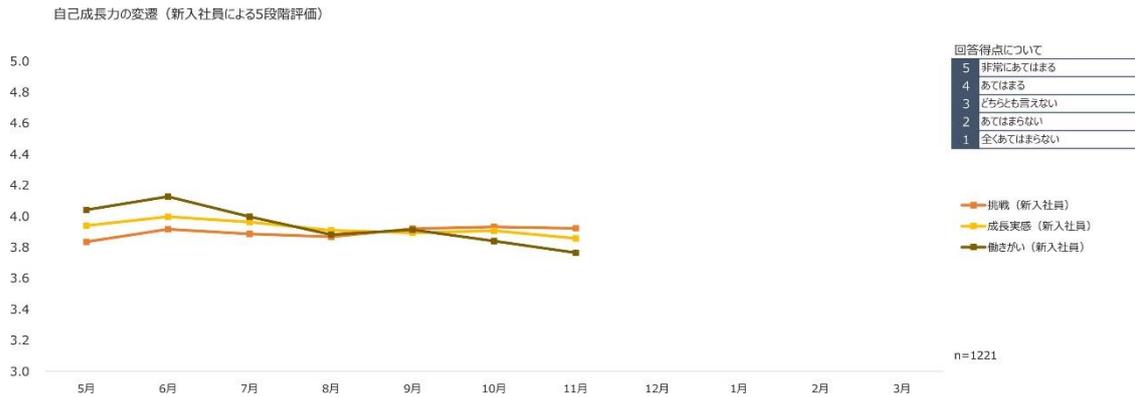
	組織適応期 (5~8月)	ビジネス適応期 (9~12月)	戦力化・充実期 (1~3月)
	組織（チーム）に馴染む時期	本格的に業務を担当し、顧客視点や目的意識を築く時期	業務の質が安定し、成長実感を持つ時期
新入社員の心理状況	<ul style="list-style-type: none"> 配属への期待と不安 わからないことばかり 業務や組織が入社前の期待と異なり、ショック 	<ul style="list-style-type: none"> 業務に慣れる 責任感と自信が身生える 過信して大きなミスをする モチベーションが下がる 	<ul style="list-style-type: none"> チームの主メンバーとして仕事を任せられ、自信を持つ 先輩に教えられるか不安 今後のキャリアに対する不安
業務イメージ	<ul style="list-style-type: none"> タスク単位で業務手順を覚える 	<ul style="list-style-type: none"> イレギュラー対応 業務難易度が上がる 	<ul style="list-style-type: none"> マルチタスク 新しい仕事
この時期の成長	<ul style="list-style-type: none"> 自分ができていることと、できていないことを自覚する わからないことはすぐ確認する 	<ul style="list-style-type: none"> 業務の全体感や影響範囲を理解しはじめる 業務の目的を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な判断基準を持つ 1年の成長実感を持ち、仕事のやりがいを実感する
この時期に伸びる力	<ul style="list-style-type: none"> 精神的成長 自己成長力 	<ul style="list-style-type: none"> 能力的成長 	<ul style="list-style-type: none"> 能力的成長 自己成長力

出典：アルー株式会社「2019年度新入社員における自己成長力支援サービスの年間レポート」

※1：知識が増加することや、仕事の進め方などのスキルが高まること

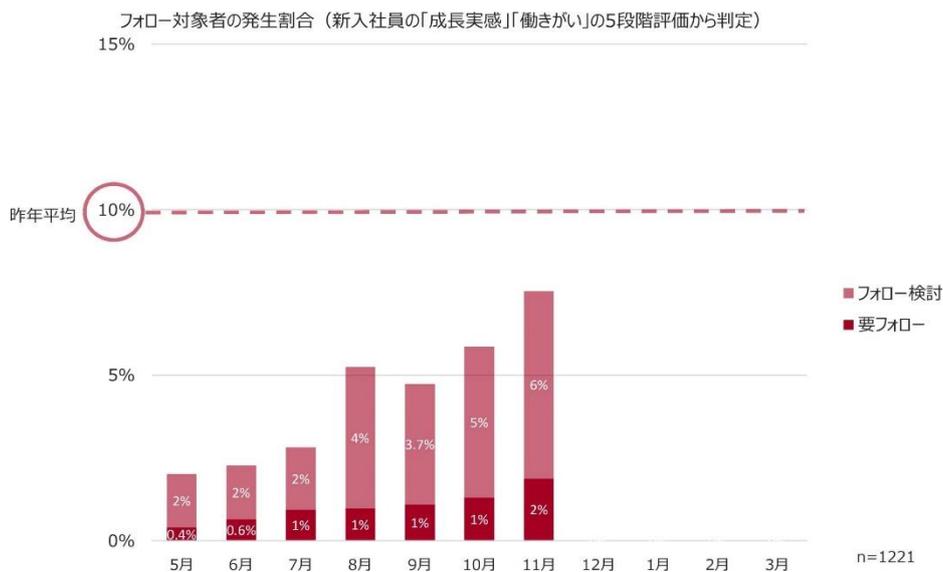
● 2020年11月の自己成長力の変遷は？

- 先月と比較して大きく変化があった項目はなく、横ばいでした（±0.1未満）
- バランスは、挑戦＞成長実感＞働きがいとなっています。行動を積み重ねているものの、モチベーションが低い状態です。燃え尽き症候群に注意し、業務量や難易度を見直すと良いでしょう



● 2020年11月のフォロー対象者の割合

- 先月と比べて、増加傾向です。モチベーションが下がっている人が増えてきたため、個別のフォローを検討されることを推奨します。
- フォロー対象者の割合は、昨年傾向と同水準（5～10%）です。人事管理画面を見ていただき、同じ新入社員が2か月連続で判定されている場合は、個別のフォローを推奨します



● 「能力的成長」レベルが上がっていないワケ

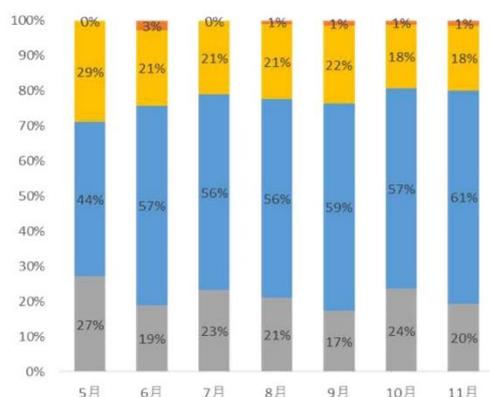
- P3では「ビジネス適応期」は「能力的成長」が上がると説明しました。
- P4「能力的成長」のレベル平均を5月から見てみると、トレーナー、新入社員共にほとんど変化がなく、停滞しています。コロナによる影響があるのでしょうか?私たちがこの現象を「能力が上がっていない」と解釈はしていません。配属後から数ヶ月経ち、業務の難易度が上がったことで一時的に停滞・ダウンしている可能性を予想しています。これは、コロナに関わらず、どの業界でも共通してみられる傾向だと考えています。導入済み企業の方も、「能力的成長」のレベルに一喜一憂することなく、長い目で見ていただければと思います
- 左図は、「能力的成長」の4レベルの割合の毎月の推移です。レベルごとの割合に毎月の変化はほとんど見られず、6月から停滞しているように見えます
- 右図は、4レベルの内訳を回答数で示した推移です。グラフを見ると、6～10月にかけて毎月100名程

度、回答者が増えていることが分かります

- これは、企業ごとに配属時期が異なり、本サービス開始時期がばらついているためです。昨年は8月頃に本サービス開始のピークを迎えましたが、コロナによって入社や配属が例年より2~4ヶ月後ろ倒しになった企業が多い傾向がありました。そのため、5~10月までの長期間にわたり、配属直後の方の回答が毎月数社分増えることで、Lv1~2の割合が増加し、結果的にレベル平均が上がっていないのではないかと推測します。つまり、まだ「組織適応期」の新入社員が3~4割ほどいるということです。個社別に見ると「能力的成長」が順調に上がっている企業もあります。本サービス導入済みの企業は「自社の推移はどうか?」「個人の推移はどうか?」を注目していただくと、自社の新入社員育成がうまくいっているのかよくわかると思われま

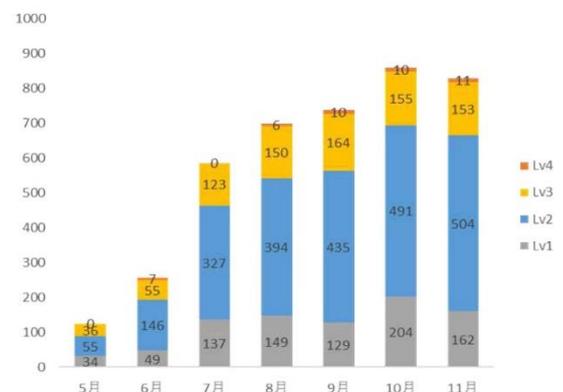
「能力的成長」のレベル割合推移（トレーナーによる4段階評価平均）

各レベルの割合は6月以降ほぼ変わっていない



「能力的成長」のレベル人数推移（トレーナーによる4段階評価平均）

コロナによって職場配属が延期されたことにより、5~10月にかけてLv1~2の人数が増え続けている



※全ての調査結果は、お問合せフォームよりご請求可能です。

<https://www.alue.co.jp/contact/>

育成の成果にこだわるからこそ、当社は、研修期間だけで受講生との関わりを終わらせるのではなく、配属後の成長までを視野に入れ、受講生の行動変容を支援します。

以上

<本件に関するお問い合わせ先>

下記の当社担当窓口までお問い合わせ下さい。

アルー株式会社 コーポレート部企画広報グループ

お問い合わせ窓口 TEL： 03-6268-9791 Mail：info@alue.co.jp